



ERRATUM

**Commission paritaire de l'ameublement et de
l'industrie transformatrice du bois**

**CCT n° 153890/CO/126
du 11/09/2019**

Correction du texte français :

- L'article 3, § 1er doit être modifié comme suit :
"En application de l'article 4, § 4 de la convention collective de travail nr. 103, ~~modifiée par la convention collective de travail nr. 103ter du 20 décembre 2016~~, le crédit-temps avec motif dans le régime de l'article 4, § 1er (51 mois) et § 2 (36 mois) de la convention collective de travail 103 peut, à part la prise sous forme d'une réduction de carrière de A/5, également être pris sous la forme d'un crédit-temps à temps plein ou d'une réduction de carrière à mi-temps."
- L'article 3, § 3 doit être corrigé comme suit : "En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 137 pour la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020 la limite d'âge est portée **en ce qui concerne le droit aux allocations** à 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103, et à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail avec 1/5 en application du même article 8, § 1er ~~de la convention collective de travail n° 103~~, et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 à savoir : (...)"

Décision du 08 -09- 2020

ERRATUM

**Paritair Comité voor de stoffering en de hout-
bewerking**

**CAO nr. 153890/CO/126
van 11/09/2019**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 3, § 1 moet als volgt verbeterd worden : " En application de l'article 4, § 4 de la convention collective de travail nr. 103, ~~modifiée par la convention collective de travail nr. 103ter du 20 décembre 2016~~, le crédit-temps avec motif dans le régime de l'article 4, § 1er (51 mois) et § 2 (36 mois) de la convention collective de travail 103 peut, à part la prise sous forme d'une réduction de carrière de A/5, également être pris sous la forme d'un crédit-temps à temps plein ou d'une réduction de carrière à mi-temps."
- Artikel 3, § 3 moet als volgt verbeterd worden : "En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 137 pour la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020 la limite d'âge est portée **en ce qui concerne le droit aux allocations** à 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103, et à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail avec 1/5 en application du même article 8, § 1er ~~de la convention collective de travail n° 103~~, et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 à savoir : (...)"

Beslissing van 08 -09- 2020

Cao van 11 september 2019 betreffende het tijdskrediet

Preambule

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten teneinde uitvoering te geven aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter, m.b.t. het tijdskrediet, die als doel heeft een betere individuele combinatie mogelijk te maken van arbeid en gezin.

De ondertekenende partijen plaatsen de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst tevens in het licht van de verhoging van de werkzaamheidsgraad van oudere werknemers. Zij bevelen daarom de werkgevers aan prioriteit te verlenen aan vijftigplussers.

Zij bevelen hun leden tevens aan, in de uitwerking ervan op ondernemingsvlak, de arbeidsorganisatie aan te passen aan de economische realiteit teneinde zowel de economische werkloosheid als de prestatie van overuren te vermijden.

In het geval van herstructurering dient de loopbaanvermindering te worden gezien als een vorm van herverdeling van het werk.

De sector schrijft bij deze in op de stelsels van regionale of gewestelijke aanmoedigingspremies.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeid(st)ers tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, zoals aangepast door de cao 103 ter van 20 december 2016
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019 tot vaststelling voor 2019-2020 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering

Hoofdstuk II - Algemene bepalingen

Art. 3 Versoepelingen

§1

In toepassing van art. 4 §4 van de cao 103 kan tijdskrediet met motief in de regeling van art. 4 §1 (51 maanden) en §2 (36 maanden) van de cao 103, naast een opname als 1/5 loopbaanvermindering, eveneens worden opgenomen onder de vorm van een voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering.

§2

In toepassing van art 8 §3, tweede gedachtestreepje, van de cao 103 wordt ongeacht het arbeidsstelsel de leeftijd vanaf dewelke een landingsbaan in de vorm van een 1/5 loopbaanvermindering kan worden opgenomen, verlaagd tot 50 jaar voor de arbeiders die een beroepsloopbaan van 28 jaar kunnen aantonen.

§3

In toepassing van artikel 3 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 wordt voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 de leeftijdsgrens op 57 jaar gebracht voor wat betreft het recht op uitkeringen voor de arbeiders die in toepassing van artikel 8, §1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en op 55 jaar voor de arbeiders die in toepassing van hetzelfde artikel 8, §1 hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 2° en 3° van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, te weten:

- ofwel 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen in de zin van artikel 3, §3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- ofwel tewerkgesteld zijn:
 - a. ofwel minstens 5 jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
 - b. ofwel minstens 7 jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
 - c. ofwel minimaal 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 10 mei 1990.

§4

Voor wat betreft de §§ 1 en 2 mag de opname vanaf de leeftijd van 50 jaar niet worden aangerekend op de 5% drempel en mag de werkgever niet willekeurig zijn instemming weigeren.

De werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd worden evenmin aangerekend op de drempel van 5 %, en dit in toepassing van art. 16 §1, laatste lid van de cao nr. 103.

Art.4. Uitsluitingen

§1

Onverminderd de versoepelingen voorzien in art. 3, worden van het recht op 1/5 loopbaanvermindering uitgesloten:

- de arbeid(st)ers die een functie vervullen door de werkgever bepaald, waarvan de afwezigheid in de arbeidsorganisatie moeilijk kan worden ondervangen. Indien over de door de werkgever vastgestelde lijst van functies op ondernemingsvlak betwisting zou ontstaan, kan de meest gereede partij dit geschil voorleggen aan het verzoeningscomité in de schoot van het Paritair comité.
- de arbeider(ster)s die gewoonlijk uitsluitend tewerkgesteld zijn in de nacht of in het weekeinde.
- de arbeider(ster)s die tewerkgesteld zijn in opeenvolgende ploegen van een volcontinu arbeidssysteem. Een volcontinu arbeidssysteem is een vorm van arbeidsorganisatie waarbij de productie ononderbroken doorgaat gedurende het gehele jaar, behoudens onderbreking wegens collectieve sluiting voor jaarlijkse vakantie.
- de arbeid(st)ers die een zelfstandige activiteit verderzetten of de arbeider(ster)s die een bezoldigde of

zelfstandige activiteit aanvangen, een bestaande bijkomende bezoldigde of zelfstandige activiteit uitbreiden of reeds meer dan één jaar een zelfstandige activiteit uitoefenen.

§2. Vanaf de leeftijd van 55 jaar kunnen arbeiders(sters) die tewerkgesteld zijn in opeenvolgende ploegen van een volcontinu arbeidssysteem niet meer uitgesloten worden van het recht op de verschillende soorten tijdskrediet vermeld in deze CAO.

De werkgever kan het ingaan van het recht voor deze arbeiders(sters) met sleutelfuncties met maximum 12 maanden uitstellen. De werkgever dient dit uitstel te motiveren.

Hoofdstuk III – Modaliteiten

Art. 5. Arbeidsorganisatie

§ 1. De dagen loopbaanvermindering worden vastgelegd in onderling overleg met de werkgever met dien verstande dat een normale organisatie van de ploegen mogelijk blijft.

§ 2. Een vijfde loopbaanvermindering kan in elk geval niet 's nachts worden genomen. De loopbaanvermindering van de week tijdens dewelke de arbeider(ster) normaal in de nachtploeg dient te presteren zal worden genomen, hetzij tijdens de daaropvolgende week, hetzij op een later ogenblik in overleg met de werkgever.

De dagen 1/5 loopbaanvermindering kunnen in onderling overleg tussen werkgever en werknemer gecumuleerd worden, met dien verstande dat over een periode van maximum 12 maanden, de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer wordt gerespecteerd.

§ 3. De werkgever kan de uitoefening van het recht op loopbaanvermindering intrekken of wijzigen om redenen en voor de duur van de redenen bepaald door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, in overleg tussen werkgever en syndicale delegatie of, bij ontstentenis, door het arbeidsreglement.

Hoofdstuk IV – Toepassingsduur

Art. 6. Toepassingsduur

Deze overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2019.

In afwijking hiervan is artikel 3, §3 slechts gesloten voor bepaalde duur. Dit artikel treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 1 januari 2020.

Elk van de partijen kan deze cao beëindigen, mits per aangetekende brief een opzegging van 6 maanden wordt betekend. Deze cao vervangt de cao van 12 april 2017 (nummer 139288).

Préambule

Cette convention collective de travail a été conclue afin de porter exécution à la convention collective de travail n° 103, conclue par le Conseil National du Travail, instaurant le crédit-temps, comme modifié par la cct n°103ter du 12 décembre 2016, relative à une meilleure conciliation entre le travail et la famille.

Les parties signataires situent l'exécution de cette convention collective de travail également dans le cadre de l'augmentation du taux d'occupation des travailleurs âgés. Elles recommandent dès lors aux employeurs d'accorder la priorité aux travailleurs de 50 ans et plus.

Elles conseillent également à leur membres, lors de la mise en œuvre dans l'entreprise, d'adapter l'organisation du travail à la réalité économique afin d'éviter tant le chômage économique que la prestation d'heures supplémentaires.

Dans le cas d'une restructuration, la diminution de carrière doit être considérée comme une forme de répartition du travail.

Par la présente, le secteur souscrit aux régimes des primes d'encouragement régionales.

Chapitre 1er – Champ d'application

Article 1^{er}. Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers/ouvrières occupé(e)s dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 2. Cette convention collective de travail est conclue en exécution de :

- la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un régime de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, modifiée par la cct nr. 103 ter du 20 décembre 2016.
- la convention collective de travail n° 137 du 23 avril 2019 fixant, pour 2019-2020, le cadre interprofessionnel de l'abaissement de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Chapitre II – Dispositions générales

Art. 3. Assouplissements

§1. En application de l'art. 4 §4 de la CCT nr. 103, ~~modifiée par la cct nr. 103 ter du 20 décembre 2016~~, le crédit-temps avec motif dans le régime de l'art. 4 §1 (51 mois) et §2 (36 mois) de la cct 103 peut, à part la prise sous forme d'une réduction de carrière de 1/5, également être pris sous la forme d'un crédit-temps à temps plein ou d'une réduction de carrière à mi-temps.

§2. En application de l'art 8 §3, deuxième tiret, de la CCT nr. 103, l'âge à partir duquel un emploi de fin de carrière sous la forme d'une réduction de carrière de 1/5° peut être pris est diminué jusqu'à 50 ans pour les ouvriers pouvant prouver une carrière professionnelle de 28 ans, quel que soit le régime de travail.

§3. En application de l'art. 3 de la CCT nr. 137 pour la période du 1 janvier 2019 au 31 décembre 2020 la limite d'âge est portée à 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps en application de l'art. 8§1 de la cct nr. 103, et à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail avec 1/5 en application du même art. 8§1 de la cct nr. 103, et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, §5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 à savoir :

** en ce qui concerne ce droit aux allocations*

- soit pouvoir justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié au sens de l'article 3, §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- soit avoir été occupé depuis :
 - a. ou bien au moins cinq ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, §1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de cinq ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date;
 - b. ou bien au moins sept ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, §1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de sept ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date;
 - c. ou bien au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990;

§4. Concernant les §§ 1 et 2, la prise à partir de 50 ans ne peut pas être imputée au seuil de 5 % et l'employeur ne peut pas refuser arbitrairement de marquer son accord.

Les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5, ne sont non plus imputés au seuil de 5 %, et cela en application de l'art. 16 §1, dernier alinéa de la cct n°103.

Art. 4. Exclusions

§1. Sans préjudice des assouplissements prévus à l'art. 3, sont exclus du droit à une diminution de carrière de 1/5e :

- les ouvriers/ouvrières qui exercent une fonction déterminée par l'employeur, dont l'absence dans l'organisation du travail peut difficilement être compensée. Au cas où un différend se ferait jour au sujet de la liste de fonctions établie par l'employeur au niveau de l'entreprise, la partie la plus diligente peut soumettre le différend au comité de conciliation au sein de la Commission paritaire.
- les ouvriers/ouvrières occupé(e)s habituellement exclusivement la nuit ou le week-end.
- les ouvriers/ouvrières occupé(e)s dans des équipes successives dans un régime de travail en continu. Un régime de travail en continu est une forme d'organisation du travail dans laquelle la production se poursuit sans discontinuer pendant toute l'année, hormis une interruption pour fermeture collective en raison des vacances annuelles.
- l'ouvrier/ouvrière qui poursuit une activité indépendante ou l'ouvrier/ouvrière qui commence une activité rémunérée ou indépendante, étend une activité rémunérée ou indépendante supplémentaire existante ou exerce une activité indépendante depuis plus d'un an.

§2. A partir de 55 ans, les ouvriers(ières) occupé(e)s en équipes successives d'un régime de travail à feu continu ne peuvent plus être exclu(e)s du droit aux différentes formes de crédit-temps mentionnées dans la présente CCT.

L'employeur peut ajourner l'application du droit desdits travailleurs(euses) ayant des

« fonctions-clés » avec un maximum de 12 mois. Il motivera cet ajournement.

Chapitre III – Modalités

Art. 5. Organisation du travail

§ 1. Les jours de diminution de carrière sont fixés de commun accord avec l'employeur, étant entendu que l'organisation normale des équipes reste possible.

§ 2. En aucun cas, La diminution de carrière d'un cinquième ne peut être prise la nuit.

La diminution de carrière de la semaine pendant laquelle l'ouvrier/ouvrière est normalement occupé(e) dans l'équipe de nuit sera prise, soit la semaine suivante, soit plus tard, de commun accord avec l'employeur.

Les jours de diminution de carrière d'1/5 peuvent être cumulés de commun accord entre l'employeur et le travailleur, à la condition que sur une période de référence de 12 mois, la durée moyenne hebdomadaire de travail de l'ouvrier(ière) en question soit respectée

§ 3. L'employeur peut supprimer ou modifier l'exercice du droit à la diminution de carrière pour des raisons et pendant la durée des raisons fixées par le conseil d'entreprise ou, à défaut, de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale ou, à défaut, par le règlement de travail.

Chapitre IV – Durée d'application

Art. 6. Durée d'application

Cette convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

En dérogation, l'article 3, §3 ne vaut que pour une durée déterminée. Cette disposition entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019 et cesse de produire ses effets au 1^{er} janvier 2020.

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant respect d'un délai de préavis de 6 mois à notifier par lettre recommandée. Cette cct remplace la cct du 12 avril 2017 (numéro 139288).